

# しおざわ労働法務事務所 月刊 人事労務トピックス

発行者: しおざわ労働法務事務所  
所在地: 359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84  
イースト所沢ビル302  
電話: 04-2992-5113 FAX: 050-3588-4582  
メール: info@shiozawatoshiya.com

## 数十万人規模の外国人材の受け入れへ 政府方針

政府は6月15日、経済財政諮問会議の答申を経て、「経緯財政運営と改革の基本方針2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～（骨太方針）」を閣議決定しました。

この中で、外国人材の受け入れ拡大について触れられており、7月下旬には初の閣僚会議が開かれる等、報道も続いています。

具体的な数字として、2025年までに50万人の新たな外国人労働者の受け入れが見込まれているともされています。今回は上記の骨太方針から、外国人材の受け入れに関する部分を抜粋しました。

### ア. 受け入れ拡大の背景

中小・小規模事業者をはじめとした人手不足が深刻化しており、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要があります、としています。

このため新たな在留資格を創設するとしています。

### イ. 新たな在留資格制度

#### ① 受け入れ業種について

生産性向上や国内人材の確保のための取組（女性・高齢者の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等）を行ってもなお、当該業種の存続・発展のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種において行う、としています。

受け入れに当たっては、政府が定める基本方針を踏まえて関係省庁が業種別の受け入れ方針を定めるとのことです。

業種としては、報道等では「建設、農業、介護、造船、宿泊」の5業種の他、製造業・水産業も検討されている旨の報道がありました。

#### ② 受け入れ人材の技能水準と日本語能力

外国人材に求める技能水準は、受け入れ業種で適切に働くために必要な知識及び技能とし、関係省庁が定める試験等によって確認することです。

また、日本語能力は、日本語能力試験N4相当（ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度）を基本としつつ、受け入れ業種ごとに業務上必

要な日本語能力を考慮して定めるとしています。

ただし、技能実習（3年）を修了した者については、上記試験等を免除することです。

#### ③ 外国人材への支援と在留管理等

外国人材の保護や円滑な受け入れのため、受け入れ企業、または公認の登録支援機関により、「生活ガイダンスの実施」「住宅の確保」「生活のための日本語習得」「相談・苦情対応」「各種行政手続に関する情報提供」などの支援を行う、としています。

入国・在留審査に当たっては、従来の就労目的の在留資格と同じく「日本人との同等以上の報酬の確保」等を確認する、とのこと。

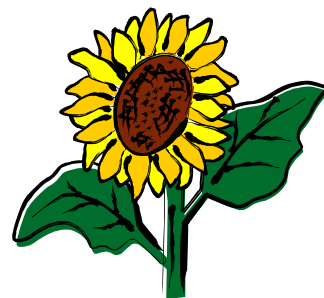
また労働行政における取組として、労働法令に基づき適正な雇用管理のための相談、指導等を行う、としており、「きめ細かく、かつ、機能的な在留管理、雇用管理を実施する入国管理局等の体制を充実・強化する」とのことです。

政府は数十万人規模の新たな外国人材の受け入れを想定し、ハローワークの「外国人労働者専門官の大幅増員」や「入国管理庁の設置検討」に取り組んでいる、との報道もありました。

#### ④ 家族の帯同及び在留期間の上限

政府は、これらの政策方針は「移民政策」とは異なる、としており、「外国人材の在留期間の上限を通算で5年」とし、「家族の帯同は基本的に認めない」としています。

ただ、新たな在留資格による滞在中に一定の試験に合格するなどより高い専門性を有すると認められた者については、在留期間の上限を付さず、家族の帯同を認めるなどの取扱いを可能とする措置を検討する、とのこと。



特定社会保険労務士 しおざわ労働法務事務所  
月刊 人事労務トピックス

発行者：しおざわ労働法務事務所 所在地：359-0038埼玉県所沢市北秋津708-84-302  
電話：04-2992-5113 FAX：050-3588-4582 メール：info@shiozawatoshiya.com  
ホームページ：http://shiozawatoshiya.com (バックナンバーPDFを公開中です。)

## 「働き方改革関連法」成立 施行スケジュールは

いわゆる「働き方改革関連法」が6月29日の参議院本会議で可決、成立しました。

話題となった「高度プロフェッショナル制度」の創設のほか、「時間外労働の上限規制（罰則付き）」「年5日間の年次有給休暇の事業主指定による付与」「労働時間の状況把握の義務化」「月60時間超の時間外労働の法定割増率を50%以上に（中小企業への猶予措置の廃止）」など、労務管理に大きな影響を及ぼす改正が予定されています。

中小規模事業所には一部、時間的な猶予が設けられていますが、日々の労働時間管理や賃金設計の見直しなど、対応が求められます。

以下、改正法の主な内容と、今後の施行スケジュールをまとめました。

### 【2019年4月施行】

#### ア. 残業時間の上限規制（罰則付き）

※中小企業は1年後の2020年4月施行  
残業上限は原則「月45時間かつ年間360時間」とし、繁忙期など特別な事情のある場合の延長時間も「年6回まで、上限は年間720時間」とされ、単月でも休日労働時間を含め100時間未満かつ2～6時間平均で80時間以内とされました。  
違反時には罰則が適用されます。

※ 「中小企業は1年後」の2020年4月施行、「自動車運転・建設・医師等は5年後」の2024年4月となります。また「新技術・新商品等の研究開発業務は適用除外」となりました。

イ. 年次有給休暇（年5日）を事業主が時期指定付与10日以上、年次有給休暇が付与されている労働者については、年5日の消化が義務付けられました。

#### ウ. 高度プロフェッショナル制度創設

年収1075万円以上（通勤手当含む）の高度な専門的知識を必要とする業務に従事する労働者について、本人の同意の上で適用し、労働時間・休日等の規制を解除する制度です。具体的な運用は今後省令で定められるとのこと。

#### エ. フレックスタイム制の見直し

清算期間が1ヶ月から3ヶ月に延長されます。

#### オ. 労働時間の状況の把握の義務化

労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならない旨、労働安全衛生法が改正されました。

#### カ. 産業医等の機能強化

#### キ. 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）

### 【2020年4月施行】

#### ア. 短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止

※中小企業は1年後の2021年4月施行  
いわゆる「日本型の同一労働同一賃金」で、同じ企業内などで、正規・非正規等の雇用形態に関わらず、業務内容等に応じて賃金等の待遇を決めることとする制度です。業務内容等に違いがある場合であっても、「不合理と認められる相違を設けてはならない」としています。  
中小企業は1年後の2021年4月施行となります。

#### イ. 派遣労働者と派遣先労働者との不合理な待遇の禁止

派遣労働者についても、同様の「日本型の同一労働同一賃金」が導入されます。

具体的には、下記のどちらかの選択が義務化されます。

- ・「派遣先の労働者との均等・均衡」
- ・「派遣元で一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として厚生労働省令で定めるものと同様以上になること等）を満たす過半数代表者等との労使協定による待遇を確保」

### 【2023年4月施行】

#### ア. 月60時間以上の時間外労働の割増賃金率を50%以上（中小企業への猶予措置の廃止）

中小企業には割増率の引き上げが猶予されていましたが、今回の「働き方改革」法成立で猶予措置が廃止されます。

(塩澤)

お問い合わせ先

**04-2992-5113**  
しおざわ労働法務事務所